

зания в облегченные, который осуществляется по представлению совета воспитателей отряда – ч. 9 ст. 132 УИК РФ.

Попытка ограничения административного усмотрения содержится в ч. 1 ст. 89 УИК РФ, где указано, что длительные свидания с проживанием вне исправительного учреждения продолжительностью пять суток предоставляются в случаях, предусмотренных УИК РФ. Однако до настоящего времени такие случаи законом не определены. В целях устранения декларативности данной нормы следует реализовать посылку, заложенную в ней, – определить указанные случаи и закрепить их законодательно.

2. В плане повышения роли общественности в контроле за соблюдением личных прав и законных интересов осужденных требует своего совершенствования законодательная регламентация ее деятельности. Действующая норма УИК РФ контрольными функциями наделяет только общественные объединения (ст. 23 УИК РФ). Вне данной статьи остались общественные комиссии, например: комиссия по вопросам помилования; коллективы предприятий, учреждений, организаций, родственники и близкие осужденных.

#### Библиографические ссылки

1. Кладков А.В. Коррупционная составляющая норм уголовного законодательства и практики их применения // Актуальные проблемы борьбы с коррупцией и организованной преступностью : сб. науч. ст. / под ред. Н.Г. Кадникова и М.М. Малыковцева. М., 2009.

2. Плюснин А.М. Опыт условно-досрочного освобождения заключенных в зарубежных странах (США, Западная Европа, Япония). Организационно-правовой аспект : учеб. пособие. Киров, 2008.

3. Условно-досрочное освобождение и другие виды условного освобождения : информ. материал, подгот. Междунар. центром тюрем. исслед. Великобритании. М., 2009.

Дата поступления в редакцию: 12.07.10

УДК 349.2 (477)

**О.В. Лавриненко**, кандидат юридических наук, доцент, докторант Национальной юридической академии Украины им. Ярослава Мудрого (г. Харьков), профессор кафедры гражданского права и процесса Донецкого юридического института Луганского государственного университета внутренних дел имени Э.А. Дидоренко

### СОВРЕМЕННАЯ ТЕНДЕНЦИЯ СУЖЕНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ПРИЗНАНИЯ НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНЫМИ УСЛОВИЙ ДОГОВОРОВ О ТРУДЕ, УХУДШАЮЩИХ ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ: ОНТОЛОГО-ПРАВОВЫЕ И АКСИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

*На примере анализа зарубежной доктрины, а также законодательства Беларуси и Украины проанализированы онтолого-правовые и аксиологические аспекты современной тенденции сужения сферы реализации отраслевого трудового принципа признания недействительными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством.*

*In article, on an example of the analysis of the foreign doctrine, and also the legislation of Belarus and Ukraine, are analysed ontologo-legal and axsiologycal aspects of a modern line of narrowing of sphere of realisation branch labour-legal recognition principle void conditions of contracts on the work, workers worsening a legal status compared with the legislation.*

Современные трансформационные процессы характерны не только постсоветским странам, но и странам с развитой рыночной экономикой. В современной зарубежной доктрине трудового права предлагается в этой связи осуществить не «корректировку» содержания принципа признания незаконными условий договоров о труде (принцип *in favorem*), а вообще перейти к применению диаметрально противоположного по своей сути принципу, который предусматривает возможность ухудшения положения работника сравнительно с законодательством, коллективными соглашениями и договорами (принцип *in reius*), поскольку традиционный подход в этой сфере стал существенным препятствием на пути внедрения рыночных элементов в социально-трудовые отношения [4, с. 37–38, 398–399]. В связи с этим особую актуальность приобретает взвешенный (сбалансированный) подход к толкованию и соответственно применению известного межотраслевого принципа о приоритетности международного права над внутренним. В современной отраслевой науке справедливо отмечается,

что «этот принцип означает, что... законодательство надо при кодификации привести в соответствие к международным стандартам, в том числе и европейским... Но при этом надо учитывать, что международные нормы, в том числе и нормы ЕС, часто закрепляют более низкие гарантии при реализации права на труд, чем национальное законодательство... Поэтому международные договоры и соглашения... должны иметь преимущество над национальным законодательством при правоприменении лишь в том случае, когда они предусматривают более высокий уровень гарантий сравнительно с национальным законодательством» [5, с. 8–9]. Весьма существенное и, по нашему мнению, методологически значимое уточнение.

По мнению Н.Н. Хуторян, «принцип недопустимости снижения уровня трудовых гарантий вытекает из ч. 2 ст. 22 Конституции Украины... Отказ от прежде установленных трудовых гарантий и льгот работников расценивается во всем мире как наступление на права трудящихся, а такое законодательство квалифицируется как реакционное» [5, с. 9]. Принцип признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством, является неотъемлемой составляющей системы принципов современного трудового права Украины. Н.Б. Болотина подчеркивает, что основным принципом трудового права, является положение о том, что правовое состояние работника не может быть ухудшено относительно закрепленного законодательством уровня, он может быть улучшен путем установления дополнительных социально-трудовых льгот со стороны работодателя. Главным принципом при этом является недопущение ухудшения положения работников путем снижения гарантий, предусмотренных соглашением более высокого уровня или законодательством [1, с. 53, 389]. Сущность указанного принципа раскрыта законодателем в содержании, в частности, ст. 9, 16 действующего КЗоТ Украины. В целом следует согласиться с утверждением Т.В. Кашаниной, что совокупно такие положения законодательства о труде образуют «единую систему неухудшения условий труда» [2, с. 313]. Похожую позицию отстаивают и другие исследователи [6, с. 42–43; 7, с. 20; 9, с. 111–112; 11, с. 85–86].

Несмотря на высокую степень научной разработки данного направления отраслевой доктрины, механизм реализации трудового принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством, не является совершенным, а потому – достаточно эффективным. Поэтому последний нуждается в усовершенствовании на основе анализа имеющихся предписаний как украинского, так и зарубежного законодательства, а также с учетом положений проекта нового Трудового кодекса Украины (далее – ТКУ) [10].

Ключевым термином, поскольку именно он характеризует как сферу (статус), так и сущность указанного трудового принципа, является термин «договоры о труде», который употреблен законодателем в содержании ст. 9 КЗоТ Украины. Системный анализ содержания ст. 9, 16 КЗоТ свидетельствует, что термин «договоры о труде» (ст. 9 КЗоТ) употребляется законодателем именно в широком смысле. Из такого понимания сущности указанного понятия выходят и многочисленные исследователи этой проблематики [1, с. 580–581; 12, с. 77; 13, с. 56]. Вместе с тем действующее трудовое законодательство, не содержит специальных правил, по которым бы должно было происходить признание условий договоров о труде, ухудшающих положение работников, недействительными. Поэтому нередко затронутые трудовые права, как справедливо отмечается в литературе, защитить не удается. И лишь в случае обращения в комиссию по трудовым спорам или суд работника, который полагает, что существует нарушение его трудовых прав со стороны работодателя, открываются возможности для оценки состояния трудового договора и признания недействительным тех его условий, которые ухудшают права работника как участника трудового правоотношения. Однако обращение к органам, рассматривающим трудовые споры, в большинстве случаев происходит только в случае незаконного увольнения работника, перевода без его согласия на другую работу, невыплаты зарплаты или наложения дисциплинарного взыскания. Что же касается обращения с целью признания тех или других условий трудового договора недействительными, то судебная практика здесь является не очень богатой [13, с. 55–57]. Соглашаясь с тем, что на практике безоговорочно те или другие условия договоров о труде можно считать недействительными лишь на основании соответствующего решения органа досудебной юрисдикции (КТС) или суда, заметим, что сугубо формальный анализ положений ст. 9, 16 КЗоТ свидетельствует о том, что упомянутые «условия» следует считать безусловно недействительными – «ничтожными» независимо от того, ставится или не ставится вопрос об их недействительности, а не «оспоримыми», что предполагает соблюдение специальной процедуры и наличия соответствующего решения компетентного органа о признании их (последствий) недействительными.

Так, в частности, ст. 9 «Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников» КЗоТ Украины предусматривает, что условия договоров о труде, ухудшающие положение работников сравнительно с законодательством, являются недействительными, поэтому следует согласиться с суждениями Б.С. Стычинского, И.В. Зуба и В.Г. Ротаня, которые, комментируя содержание ст. 16 «Недействительность условий коллективного договора» КЗоТ Украины, пишут, что «ус-

ловия коллективного договора, ухудшающие сравнительно с действующим законодательством и соглашениями положение работников, являются недействительными... Статья... объявляет безусловно недействительными (ничтожными) условия коллективного договора, ухудшающие положение работников сравнительно с законодательством. Недействительными следует признать условия коллективных договоров, которые выходят за пределы полномочий сторон, хотя бы они и улучшают положение работников. Применению при решении коллективных и индивидуальных трудовых споров они не подлежат. Они не влекут юридических последствий, являясь юридически ничтожными. Включение в коллективный договор условий, улучшающих положение работников, возможно лишь в пределах полномочий сторон коллективного договора» [12, с. 108]. Эти же ученые отмечают: «Статья 9 „Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение работников“... не нуждается в любой процедуре признания недействительными условий договоров о труде, ухудшающих состояние работников сравнительно с законодательством. Эта статья непосредственно объявляет такие условия недействительными. В науке гражданского права в подобных случаях сделки квалифицируются как ничтожные, в противовес которым сделки оспоримые нуждаются в судебной процедуре признания их недействительными (тем не менее, – обращают внимание исследователи, – следует указать, что прямая аналогия права в этом случае едва ли возможна, поскольку по гражданскому праву стороны недействительной сделки в большинстве случаев возвращаются в исходное положение, что невозможно в трудовом праве). Орган по рассмотрению трудового спора не имеет права применять недействительные условия договоров о труде, независимо от того, ставится или не ставится вопрос об их недействительности. В трудовом законодательстве, – обращают внимание авторы, – не существует развернутых правил о способах защиты трудовых прав. Отсутствует указание на возможность с целью защиты права предъявления иска о признании (права, обязанности) или о признании отсутствия права или обязанности. И все же на основании ст. 55 Конституции Украины возможно предъявление иска о признании того или другого условия договора о труде таким, что ухудшает состояние работника (это автоматически будет означать, что соответствующее условие недействительное) или иска о признании несуществующими прав и обязанностей сторон трудового договора, основанных на недействительном условии» [12, с. 77]. Заметим, что выше речь идет не об обязательности, а о возможности обращения в суд ради признания того или иного условия договора о труде таким, что ухудшает положение работника сравнительно с законодательством.

Похожую позицию отстаивают и современные белорусские исследователи, когда, комментируя предписание ст. 23 «Недействительность отдельных условий трудового договора» Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. (далее – ТК) (в которой речь идет о том, что «отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они: 1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением; 2) носят дискриминационный характер. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом» [8, с. 92]), отмечают, что «минимальный уровень прав и гарантий для работников устанавливается законодательством о труде... В ст. 362 ТК закреплено важнейшее требование: условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными... На практике часто встречаются условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, например, оплата сверхурочных работ в одинарном размере, увеличение полных норм продолжительности рабочего времени сверх 40 часов в неделю, условие о согласии работника работать без выходных и праздничных дней или с меньшим числом, чем полагается, условие об отказе женщин, молодежи от отдельных или всех льгот и гарантий и др. Если трудовые договоры содержат такие или иные условия, ухудшающие правовое положение работников, то они считаются недействительными (не имеющими юридической силы) и вместо их применяются условия, предусмотренные законодательством или коллективным договором, соглашениями... В ТК, – продолжают белорусские исследователи, – определены только правовые последствия признания отдельных условий трудового договора недействительными. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом... Процедуры признания отдельных условий трудового договора, если они ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением, ТК не установил. Это означает, что такие условия трудового договора являются недействительными в силу прямого указания в ТК. Что касается процедуры признания недействительными дискриминационных условий трудового договора, то в силу ч. 4 ст. 14 ТК они таковыми должны признаваться судом» [8, с. 92–93]. Как видим, относительно отдельных условий коллективного договора или соглашения, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, применяется традиционный механизм признания их недействительными – последние являются ничтожными в силу прямого предписания закона (ст. 362 ТК). Вместе с тем относительно

другого вида договоров о труде – трудового договора – закреплён дифференцированный механизм: с одной стороны, относительно такого основания признания недействительности отдельного условия трудового договора, как ухудшение положения работника сравнительно с законодательством, белорусским законодателем сохранён устоявшийся подход – такое условие считается ничтожным, признаётся недействительным в силу наличия прямого указания об этом в законе. С другой – относительно такого основания признания недействительности отдельного условия трудового договора, как наличие у последнего дискриминационного характера, в силу предписаний закона (ч. 4 ст. 14, п. 4 ч. 3 ст. 241 ТК) применяется несколько иной механизм: «лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации» [8, с. 48]. Это означает, что в отличие от предыдущих такие условия трудового договора являются по характеру не ничтожными, а оспоримыми, поскольку нуждаются в обязательном соблюдении судебной процедуры признания их недействительными.

Следует заметить, что белорусским законодателем не используется в тексте ТК такое понятие, как «договоры о труде», а речь идёт лишь об отдельных видах последних – трудовом, коллективном договорах и коллективных соглашениях. Следовательно широкое толкование, которое применяется во время интерпретации смысла предписаний ст. 9 действующего КЗоТ Украины, где в отличие от ТК Республики Беларусь используется более ёмкое по содержанию (смыслу) понятие «договоры о труде», здесь является неприемлемым, неуместным. Таким образом, во время применения предписаний ст. 9 КЗоТ Украины существуют достаточные основания говорить о применении систематизированного доктринального (научного) толкования – разновидности неофициального толкования [3, с. 286, 287], которое сочетается с расширительным толкованием содержания такого понятия, как «договоры о труде». Вместе с тем во время применения указанных выше предписаний белорусского закона (ТК) речь идёт о легальном толковании – разновидности официального нормативного толкования [3, с. 285], сочетаемого с буквальным толкованием указанных выше норм белорусского Кодекса.

Такой же «дифференцированный» подход предлагается ныне закрепить и в проекте нового Трудового кодекса Украины. Так, ст. 53 «Обязательность условий трудового договора» проекта ТКУ предусматривает, что условия трудового договора являются обязательными для сторон, кроме условий, которые «согласно закону являются недействительными», а ст. 54 «Недействительность трудового договора или отдельных его условий» ТКУ закрепляет, что отдельные условия трудового договора являются недействительными, если они: 1) ухудшают положение работника сравнительно с трудовым законодательством и коллективным договором; 2) имеют дискриминационный характер. Правда, относительно условий, которые имеют дискриминационный характер, украинским законодателем в отличие от белорусского не предусмотрен обязательный судебный порядок признания таких условий трудового договора недействительными, т. е. такие условия трудового договора являются по характеру не оспоримыми, а ничтожными. Вместе с тем в п. 4 ч. 1 ст. 3 «Основные начала правового регулирования трудовых отношений» проекта ТКУ в качестве отдельного принципа закреплён запрет дискриминации в сфере труда и обеспечение лицам, испытавшим такую дискриминацию, права на обращение в суд о признании факта дискриминации и её устранения, а также возмещение вреда, причинённого вследствие дискриминации. Частью 3 ст. 4 «Недопущение дискриминации в сфере труда» проекта ТКУ также предусмотрено, что лица, которые считают, что они испытали дискриминацию в сфере труда, имеют право обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и морального вреда. Кроме того, ст. 347, 352 проекта ТКУ установлено, что положения коллективных соглашений и коллективных договоров, ухудшающие сравнительно с трудовым законодательством и коллективными соглашениями положение работников или противоречащие им, являются недействительными.

Системный анализ упомянутых выше позиций разработчиков проекта нового Трудового кодекса Украины и позиции белорусского законодателя (на примере ТК), по нашему мнению, свидетельствует о тенденции постепенного сужения сферы реализации отраслевого трудового принципа – принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством. По сути, речь идёт о «подмене» ключевого родового понятия (термина), который ранее использовался в трудовом праве и ныне закреплён в содержании ст. 9 действующего КЗоТ Украины, принятого 10 декабря 1971 г., – «договоры о труде», на такие более «узкие» видовые понятия, как «трудоустройство», «коллективный договор» и «коллективные соглашения». Последние, несомненно, обозначают и характеризуют важные договорные сегменты в механизме правового регулирования социально-трудовых отношений, но, все же, далеко не все, как это существовало ранее и существует ныне в действующем украинском законодательстве.

Считаем такой подход (тенденцию) завуалированного сужения сферы реализации указанного отраслевого трудового принципа категорически недопустимым, поскольку в конечном счёте его

реализация приведет на практике к невозможности эффективной защиты нарушенных законных интересов, статуса (положения) работника в случаях применения остальных, кроме упомянутых, отдельных видов договоров в сфере наемного труда. Закрепленная в ст. 9 действующего ныне КЗоТ Украины «широкая сфера» применение трудового правового принципа признания незаконными условий договоров о труде, ухудшающих правовое положение работников сравнительно с законодательством (принцип *in favorem* по зарубежному трудовому праву), является более прогрессивной и должна быть обязательно сохранена, в частности в новом Трудовом кодексе Украины. Именно и исключительно такой концептуальный подход, по нашему убеждению, соответствует гуманистической природе трудового права, а также продиктован необходимостью обеспечения всесторонней защиты трудовых прав работника в условиях становления рыночной экономики, резкого «разгосударствления» сфер применения наемного труда и постепенного снижения на практике уровня эффективности государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.

#### Библиографические ссылки

1. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины : підруч. Київ : Вікар, 2003.
2. Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности : монография. М. : ИНФРА-М-Кодекс, 1995.
3. Кельман М.С. Загальна теорія держави і права: підруч. Київ : Кондор, 2006.
4. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М. : Дело, 1999.
5. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка. Харків : ФІНН, 2009.
6. Колот А.М. Мотивация персонала : підруч. Київ : КНЕУ, 2006.
7. Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. М. : Проспект, 1996.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. Минск : Амалфея, 2000.
9. Кривой В.И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Государство и право. 1996. № 6.
10. Проект Трудового кодексу України від 04.12.2007 за реєстр. № 1108 // Режим доступу: [gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511) (дата звернення: 07.05.2010).
11. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений // Государство и право. 1996. № 7.
12. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2000.
13. Трудове право України : навч. пос. / за ред. П.Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003.

Дата поступления в редакцию: 06.09.10